



Richtlinien für die dienstliche Beurteilung  
und den Leistungsbericht für  
Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums  
für Unterricht und Kultus

vom 11. April 2005 Nr. II.5 – 5 P 4010.2 – 6. 29 979

Gemäß Art. 155 Halbsatz 2 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG), § 51 Abs. 6, § 54b der Laufbahnverordnung (LbV) erlässt das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus im Einvernehmen mit dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen folgende Richtlinien:

---

**Abschnitt A. Dienstliche Beurteilung**

**1. Allgemeines**

- 1.1 Nach Art. 33 Abs. 2 GG, Art 94 Abs. 2 BV richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Diese Kriterien müssen beurteilt werden.
- 1.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:
  - 1.2.1 Dienstliche Beurteilungen haben zum ersten die Aufgabe, der einzelnen Lehrkraft zu zeigen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr gewonnen haben. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung des Unterrichts.

- 1.2.2 Zum zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotential der Lehrkräfte ermöglicht werden. Die dienstliche Beurteilung ist somit ein unentbehrliches Instrument der Personalplanung, das eine wesentliche Grundlage der Auswahlentscheidungen über die dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Lehrkräfte unter Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes darstellt.
- 1.2.3 Die dienstliche Beurteilung ist zum dritten eine maßgebliche Grundlage für Entscheidungen über das leistungsabhängige Aufsteigen oder Verbleiben in den Grundgehaltsstufen (§§ 3, 4 LStuV).

### **1.3 Grundsätze der Beurteilung**

- 1.3.1 Beurteilen heißt, Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten.

Ein fundiertes Urteil über eine Lehrkraft kann nur aufgrund mehrfacher, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckender Beobachtungen abgegeben werden. Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

- 1.3.2 Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der Schulaufsichts- und Regierungsbezirke.

Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte geben. Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Aus-

druck kommen. Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals in der Beurteilung Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls so rechtzeitig anzusprechen, dass sie bis zur Beurteilung abgestellt werden können.

## **2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung**

2.1 Dienstliche Beurteilungen sind die periodische Beurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Probezeitbeurteilung (§ 48 Abs. 1 Satz 1 LbV). Im Einzelnen wird hierzu Folgendes bestimmt:

### **2.2 Aufgabenbeschreibung**

Der dienstlichen Beurteilung ist eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben, die die Lehrkraft im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat, voranzustellen (§ 51 Abs. 1 LbV). Sie soll erkennen lassen, in welchen Jahrgangsstufen die Lehrkraft überwiegend eingesetzt war und welche Funktionen und besonderen dienstlichen Aufgaben ihr gegebenenfalls übertragen waren. Bei Teilzeitbeschäftigung ist deren zeitlicher Umfang und deren Dauer anzugeben.

Die Beschreibung ist auf das Wesentliche zu beschränken.

### **2.3 Beurteilungsmerkmale**

Die dienstliche Beurteilung hat sich gemäß § 51 Abs. 2 LbV auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken. Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt (vgl. dazu auch das beiliegende Formblatt „Dienstliche Beurteilung“, dort die Einzelmerkmale 2.1.1 bis 2.1.7 und 2.2.1 bis 2.2.3). Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurtei-

lenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen.

Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

### **2.3.1 Beurteilung der fachlichen Leistung**

#### *1. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung*

Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

- die Planung des Schuljahres durch sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,
- die Vorbereitung des Unterrichts,
- die Vermittlung der Lerninhalte und das Erreichen der Lernziele
  - ▶ Didaktik : Altersgemäße didaktische Reduktion der Inhalte, Einbettung der Unterrichtsstunde in eine Unterrichtssequenz, Berücksichtigung von Realitäts- und Anwendungsbezug, Betonung des aufbauenden und nachhaltigen Lernens, handlungsorientierter und fächerübergreifender Unterricht, Aufgabenstellungen, mit denen die Entwicklung von Sozial- sowie Lern- und Arbeitskompetenzen gefördert werden.
  - ▶ Methodik: Methodenvielfalt, angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen, Einsatz von Unterrichtsmethoden, die Schülerinnen und Schüler aktivieren und selbstgesteuertes Lernen unter-

stützen, effizienter und kompetenter Einsatz von Medien.

► Sicherung des Unterrichtsziels:

Aufgaben, die jahrgangsstufengerecht über reine Reproduktion hinausgehen und Transferleistungen erfordern; Überprüfung der Schülerleistung mit gezielter Hilfestellung, auch bei der Korrektur der Hausaufgaben; klare Stellung von Hausaufgaben und deren Überwachung.

- Leistungsnachweise: Beachtung von Lehrplan- und Unterrichtsbezug, Grundwissen und Grundfertigkeiten bei der Aufgabenstellung; Vielfalt der Aufgabenstellung mit unterschiedlichen Anforderungsstufen; sorgfältige und transparente Korrektur, Besprechung mit gezielter Hilfestellung für die Schülerinnen und Schüler, sinnvolle Verteilung über das Schuljahr.

## *2. Unterrichtserfolg*

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

- das Erreichen vorgegebener Lern- und Bildungsziele,
- die gezielte Hilfestellung beim Erwerb von fachlichen Kompetenzen,
- das Erkennen des individuellen Förderbedarfs der Schülerinnen und Schüler und Ergreifen geeigneter Maßnahmen,
- das Erkennen und Fördern besonderer Begabungen,
- die Transparenz und Akzeptanz der Leistungsmessung.

### 3. Erzieherisches Wirken

Bei der Beurteilung des erzieherischen Wirkens geht es um folgende Bereiche:

- das altersangemessene fachliche und persönliche Eingehen auf die einzelne Schülerin oder den einzelnen Schüler,
- die Unterstützung der Schülerin oder des Schülers bei der Entwicklung von Lern- und Arbeitskompetenzen sowie Sozialkompetenzen,
- den Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung der einzelnen Schülerin oder des einzelnen Schülers,
- die Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen,
- die Förderung eigenverantwortlichen Engagements von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutoren, Streitschlichter).

### 4. Zusammenarbeit

Zu beurteilen sind:

- die Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den Fachkollegen,
- die Bereitschaft zur fächerübergreifenden Zusammenarbeit,
- das zur Erreichung der Bildungs- und Erziehungsziele notwendige Zusammenwirken mit allen in einer Klasse unterrichtenden Kollegen,
- die Zusammenarbeit der Lehrkraft mit Erziehungsberechtigten,
- die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten,
- ggf. die Zusammenarbeit mit außerschulischen Stellen (z.B. Schulberatung, Jugendämtern, Ausbildungsbetrieben, Unternehmen, Hochschulen, anderweitigen Institutionen, die die schulische und unterrichtliche Arbeit bereichern können).

### 5. Sonstige dienstliche Tätigkeiten

Zu beurteilen sind Arbeitserfolg und Arbeitsweise der Lehrkraft bei sonstigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten, wie z.B.

- Initiativen und Beiträge zur inneren Schulentwicklung über den Unterricht hinaus,
- Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen,
- Tätigkeit als Verbindungslehrer bzw. Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler,
- Mitarbeit im Schulforum,
- Erarbeitung des Stundenplans,
- Mitwirkung bei ganztägigen Förderungs- und Betreuungsangeboten,
- Mitarbeit bei der Organisation des Unterrichtsbetriebs (z.B. Schülerbücherei, EDV-Räume),
- Aktivitäten in der Lehrerfortbildung.

### 6. Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen

(nur bei endgültiger oder kommissarischer Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes mit höherem Endgrundgehalt; bei Gymnasien und beruflichen Schulen ausschließlich bei beförderungswirksamen Funktionen im Sinne des Funktionenkatalogs)

Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

- Sachkompetenz bezüglich der jeweils wahrgenommenen Funktion,
- Sozialkompetenz (Beratung der anvertrauten Personen und der Vorgesetzten, Zusammenarbeit und Teamverhalten),
- Handlungskompetenz (Organisationsvermögen, Effizienz, Innovationsvermögen, Kreativität, Impulse zur Profilbildung der Dienststelle),
- Einsatzbereitschaft und Engagement.

Bei Lehrkräften, die auch als Schulpsychologen oder Beratungslehrkräfte tätig sind, werden die damit in Zusammenhang stehenden

Leistungen, z. B. Planung und Gestaltung der Beratungstätigkeit, Erfolg der Beratungstätigkeit, Zusammenarbeit, beurteilt.

### *7. Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)*

Bei der Bewertung der Qualität des Führungsverhaltens sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Vorbildwirkung durch persönliche, soziale, fachliche und methodische Kompetenz,
- Setzen innovativer Impulse,
- Festlegung von Zielen und Prioritäten, die nicht nur auf messbare Arbeitsergebnisse abstellen, sondern auch Arbeitsumfeld und Zusammenarbeit einbeziehen,
- sinnvolle und zweckmäßige Gestaltung der Arbeits- und Kommunikationsabläufe,
- Sachgerechte Delegation von Aufgaben und Verantwortung,
- Bereitstellung von Orientierungshilfen,
- Förderung der Motivation und Einsatzbereitschaft der Lehrkräfte,
- Förderung der einzelnen Lehrkraft durch Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarungen.

## **2.3.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung**

### *1. Entscheidungsvermögen*

- Urteilsvermögen,
- Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft,
- Kreativität, Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben.

### *2. Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft*

- physische und psychische Belastbarkeit,
- Engagement bei der Erledigung dienstlicher Aufgaben,



- Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben (vgl. dazu auch Nr. 2.4.4 Abs. 2).

### *3. Berufskennntnisse und ihre Erweiterung*

- in den Fächern der Lehramtsbefähigung,
- sonstiges für die Berufstätigkeit förderliches Können und Wissen,
- Kenntnisse des Schul- und Dienstrechts,
- Bereitschaft zur Fortbildung und zur Weitergabe der gewonnenen Erkenntnisse in Schule und Unterricht.

### **2.3.3 Ergänzende Bemerkungen**

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. Hierzu zählt auch der Fall, dass ein Schwerbehinderter trotz der mit seiner Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt.

Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, ist auch die Tätigkeit als Mitglied eines Personalrats, einer Schwerbehindertenvertretung oder als Ansprechpartner (Art. 15 Abs. 2 BayGIG) anzugeben.

Desgleichen sollen besondere Leistungen der Lehrkraft im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben - vor allem auch ehrenamtliche Tätigkeiten -, wie z.B. die Mitarbeit in Jugendpflege, Erwachsenenbildung, Berufsbildungsausschüssen, im

Büchereiwesen sowie im sportlichen und kulturellen Bereich erwähnt werden.

Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, die auch bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.

Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen eines Dienstvorgesetzten (Art. 7 Abs. 2 BayDO) sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme o.ä. geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.

Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschweren und den Wert der Beurteilung einschränken können (z.B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden, häufige Versetzung oder häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im Berichtszeitraum). Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und ggf. - soweit bekannt - deren Ursachen ist einzugehen.

## **2.4 Beurteilungsmaßstab und Bewertung**

2.4.1 Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Lehrkraft in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe ihrer Laufbahn objektiv darstellen (§ 51 Abs. 2 LbV). Nach einer Beförderung ist daher Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau.

### **2.4.2 Bewertung**

2.4.2.1 Die Bewertung erfolgt nach einem System mit sieben verbal umschriebenen Bewertungsstufen.

Die oder der Beurteilende hat die einzelnen Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale mit eigenen Worten so zu beschreiben, dass die individuelle Ausprägung eines Merkmals bei der zu beurteilenden Lehrkraft deutlich wird. Je differenzierter das Leistungsgefüge des Personalkörpers in der dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck kommt, um so größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen und anderen Personalentscheidungen zukommen. Dies ist nur möglich, wenn der Bewertungsrahmen ausgeschöpft wird.

2.4.2.2 Das Gesamtergebnis der periodischen Beurteilung ist in einer der folgenden Bewertungsstufen auszudrücken:

Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt

Leistung, die die Anforderungen übersteigt

Leistung, die den Anforderungen insgesamt entspricht

Leistung, die die Anforderungen im Wesentlichen erfüllt

Leistung, die Mängel aufweist

Leistung, die insgesamt unzureichend ist

Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

Erläuterung der Bewertungsstufen:

(Die Umschreibungen schöpfen die Bewertungsstufen naturgemäß nicht in jeder Hinsicht aus; sie sind vielmehr als Hilfen für die Beurteilenden aufzufassen. Positive Eigenschaften, die in der Umschreibung einer Bewertungsstufe genannt sind, werden in den Umschreibungen der besseren Bewertungsstufen vorausgesetzt.)

Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist:

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen in außergewöhnlicher Weise übertrifft, die normalerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Laufbahn gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die aufgrund eines herausragenden Fachwissens und außerordentlicher pädagogischer Fähigkeiten stets Spitzenleistungen erbringt und die durch ihr Engagement, ihre personale Kompetenz und ihr organisatorisches Geschick die Eignung zeigt, im Schul- und Bildungswesen an leitender Stelle tätig zu sein.

Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt:

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen ganz besonders gut erfüllt, die normalerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Laufbahn gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die Engagement und Einsatzbereitschaft zeigt und die sich durch vorzügliche pädagogische und organisatorische, praktische, wissenschaftliche bzw. künstlerische Fähigkeiten auszeichnet und, auch über den Bereich der einzelnen Schule hinaus, uneingeschränkt verwendbar ist.

Leistung, die die Anforderungen übersteigt:

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen übertrifft, die normalerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Laufbahn gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein umfassendes Fachwissen verfügt, sich in jeder Hinsicht bewährt und kontaktfreudig, selbstkritisch und urteilssicher, einwandfreie Leistungen erbringt, die auch besonders schwierige schulische Situationen meistert und das Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet.

Leistung, die den Anforderungen insgesamt entspricht:

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die normalerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Laufbahn gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt.

Leistung, die die Anforderungen im Wesentlichen erfüllt:

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die normalerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Laufbahn gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskennntnisse im Wesentlichen löst. Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht gestaltet,

die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt.

Leistung, die Mängel aufweist:

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen nicht voll erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Laufbahn gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die sich bemüht, den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben gerecht zu werden, deren Leistungen und Kenntnisse aber Mängel aufweisen, die durch Vorzüge auf anderen Gebieten nicht mehr ausgeglichen werden können, und deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind.

Leistung, die insgesamt unzureichend ist:

Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Laufbahn gestellt werden. Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird.

- 2.4.3 Die Angaben bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen müssen das Gesamtergebnis tragen. Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese Gewichtung darzustellen und zu begründen.

Unterricht und Erziehung sind die Hauptaufgaben einer Lehrkraft und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung. Ausgangspunkt der Bildung des Gesamturteils sollen daher hauptsächlich die Einzelwertungen der Merkmale "Unterrichtsplannung und Unterrichtsgestaltung", "Unterrichtserfolg" und "Erzieherisches Wirken" sein; hiervon kann insbesondere abgewichen werden, wenn ein wesentlicher Teil der dienstlichen Aufgaben nicht unterrichtlicher Art ist.

2.4.4 Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken (Art. 14 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 BayGIG). Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung sowie als Gleichstellungsbeauftragte(r) oder Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 1 und Abs. 2 BayGIG.

Die aus wichtigem Grund (z.B. Kinderbetreuung) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme eines Funktionsamts darf nicht nachteilig gewertet werden.

2.4.5. Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen.

Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 14 Abs. 2 LbV in Verbindung mit Abschnitt VIII Nr. 1 der FMBek vom 17. April 2002 - Fürsorgeerlass, KWMBI I S. 318). Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

Auf Abschnitt VIII Nr. 3 des Fürsorgeerlasses wird hingewiesen.

### **3. Verwendungseignung**

- 3.1 Sind Angaben dazu möglich, für welche dienstlichen Aufgaben und Funktionen die beurteilte Lehrkraft in Betracht kommt, so sind diese unter der Überschrift „Verwendungseignung“ auf einem gesonderten Blatt zu vermerken, das der dienstlichen Beurteilung anzuheften ist. Die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung muss sich aus den Beurteilungsaussagen schlüssig begründen lassen. Maßgebend ist jeweils die Eignung einer Lehrkraft, nicht z.B. die organisatorische Situation an der einzelnen Schule. Aussagen zur Verwendungseignung werden nicht gesondert bewertet.
- 3.2 Die Aussagen zur Verwendungseignung sind in periodischen Beurteilungen, die gemäß Nr. 4.2.2 Buchst. b Satz 2 auf Antrag erstellt werden, dem besonderen Zweck dieser Beurteilungen entsprechend besonders detailliert und differenziert zu gestalten. Sofern für die oder den Beurteilten eine Verwendung in Führungspositionen (z.B. Schulleiterin, Schulleiter, Schulaufsichtsbeamtinnen, Schulaufsichtsbeamter) in Betracht kommt, ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation (Führungspotenzial) zu treffen.
- 3.3 Bei in Betracht gezogener Verwendung in herausgehobenen Funktionen sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:
- Auftreten, persönliche Wirkung
  - Kontaktfähigkeit
  - Zuhören
  - Ausdrucksfähigkeit
  - Argumentation
  - Überzeugungskraft Durchsetzungsvermögen
  - Überzeugungskraft Motivation
  - Gesprächsführung
  - Konfliktfähigkeit
  - Zeitmanagement
  - Informationsverhalten
  - Organisationsverhalten
  - Aufgeschlossenheit gegenüber Gesamtinteressen / Sensibilität für Umweltbedingungen



- Strategisches Denken
- Diagnosefähigkeit / Urteilsvermögen
- Kreatives Denken
- Innovatives Denken.

- 3.4 Bei in Betracht gezogener Verwendung als Schulleiterin oder Schulleiter ist zur Fähigkeit Stellung zu nehmen, einen geordneten Unterrichtsbetrieb zu gewährleisten, ein Lehrerkollegium zu führen und die Schule nach außen überzeugend zu vertreten.
- 3.5 Auf die Darstellung wird verzichtet, wenn der Lehrkraft die Funktion bereits übertragen ist oder wenn keine entsprechende Eignungsaussage vorgesehen ist.
- 3.6 An Volks- und Förderschulen werden Äußerungen, wonach eine Verwendung im Schulaufsichtsdienst in Betracht kommt, wegen der besonderen Voraussetzungen dieses Amtes im Einvernehmen mit der Regierung getroffen.

## **4. Beurteilungsverfahren**

### **4.1 Allgemeines**

- 4.1.1 Die bzw. der Beurteilende hat der dienstlichen Beurteilung Tatsachen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich der zu beurteilenden Lehrkraft zugrunde zu legen. Dabei sind Beobachtungen heranzuziehen, die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemacht werden.

Als Hilfen dienen dabei vor allem Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache sowie die Stellungnahme von weiteren am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen. Der Leistungsfortschritt der Klasse ist ein wichtiger Indikator.

- 4.1.2 Unterrichtsbesuche sollen mehrmals - über den Beurteilungszeitraum verteilt - erfolgen.

Bei Gymnasien, Realschulen und beruflichen Schulen einschließlich den entsprechenden Schulen zur sonderpädagogischen Förderung ist darauf zu achten, dass Unterrichtsbesuche in allen Fächern, in denen die Lehrkraft die Lehramtsbefähigung besitzt und Unterricht gibt - verteilt auf verschiedene Jahrgangsstufen - durchgeführt werden.

Bei Volksschulen, Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung und Schulen für Kranke sollen Unterrichtsbesuche in verschiedenen Jahrgangsstufen und Unterrichtsfächern erfolgen. Die bzw. der Beurteilende kann zu den Unterrichtsbesuchen auch zuständige Fachberater zuziehen.

Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt. Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen nimmt die bzw. der Beurteilende auf ungünstige Umstände Rücksicht (z.B. nach Erkrankungen der Lehrkraft). Diese Beobachtungen sind mit der Lehrkraft zu besprechen. Dieses Gespräch ist von besonderer Bedeutung,

- weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen und ihr Verhalten zu interpretieren,
- weil es für die oder den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren oder zu festigen,
- weil es in der Begegnung zwischen Lehrkraft und der oder dem Beurteilenden eine Situation schafft, die über den unmittelbaren Anlass hinaus förderlich sein und zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

4.1.3 Die dienstlichen Beurteilungen sollen nicht ausschließlich aufgrund eigener Wahrnehmungen der bzw. des Beurteilenden angefertigt werden. Die letzte Verantwortung für die dienstliche Beurteilung bleibt aber stets bei ihr bzw. ihm.

Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter sollen beispielsweise Beobachtungen ihrer Stellvertreter und der zuständigen Fachbetreuer als Beurteilungsgrundlagen heranziehen und diese Lehrkräfte an Unterrichtsbesuchen beteiligen. Die von Schulleiterin oder Schulleiter beauftragten Lehrkräfte sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet (vgl. Art. 64 Abs. 2 BayBG).

Bei Lehrkräften, denen die Aufgabe als Praktikumslehrerin oder Praktikumslehrers übertragen ist, holt die oder der Beurteilende eine Stellungnahme der Universität ein. Bei der dienstlichen Beurteilung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern soll die oder der Beurteilende zuständige Fachberaterinnen, Fachberater, sonstige fachkundige Lehrkräfte oder Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamte beteiligen.

- 4.1.4 Schriftlich festgelegte und zum Personalakt genommene Zielvereinbarungen, die zur Erfüllung der Dienstaufgaben getroffen wurden, sind Gegenstand der dienstlichen Beurteilung.
- 4.1.5 Aufgrund der besonderen Verschwiegenheitspflicht (§ 203 StGB) wird die Beratungstätigkeit der Schulpsychologen durch einen als Fachmitarbeiter beim Ministerialbeauftragten oder als Koordinator an der Regierung bestellten staatlichen Schulpsychologen beurteilt, soweit die Schulleiterin oder der Schulleiter nicht selbst Schulpsychologe ist. Der Fachmitarbeiter bzw. Koordinator kann einem Beratungsgespräch nur beiwohnen, wenn der Klient zuvor schriftlich zustimmt. Beobachtungen über die Qualität der Beratungstätigkeit werden unter Berücksichtigung der Verschwiegenheitspflicht der Schulleiterin oder dem Schulleiter zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung zur Verfügung gestellt.
- 4.1.6 Bei Teilzeitbeschäftigung gelten die gleichen Grundsätze für die Beurteilung wie bei Vollbeschäftigung. Der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist entsprechend § 9 Abs. 1 Satz 3 LDO zu beachten.

## 4.2 Periodische Beurteilungen

### 4.2.1 Beurteilungszeitraum

- a) Der Beurteilungszeitraum umfasst grundsätzlich vier Kalenderjahre; er schließt an den Zeitraum der vorangegangenen Beurteilung an. Die Beurteilung ist im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums zu erstellen. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen.
- b) Die Beurteilungszeiträume werden durch das Staatsministerium festgelegt. Der laufende Beurteilungszeitraum endet am 31.12.2006.
- c) Außerhalb des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums sind Beurteilungen, die die periodische Beurteilung ersetzen, zu erstellen
  - auf Anforderung der überprüfenden oder der ihr vorgesetzten Behörde;
  - für Lehrkräfte, die im Lauf des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums nach einer Abordnung oder Versetzung an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle oder nach einer Beurlaubung in den Schuldienst zurückkehren, zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr, es sei denn, die zurückkehrende Lehrkraft beantragt innerhalb von drei Monaten nach ihrer Rückkehr, nur in die nächste periodische Beurteilung einbezogen zu werden, und diesem Antrag wird entsprochen. Sie unterliegen dann wieder der nächsten periodischen Beurteilung.

Vorstehendes gilt sinngemäß für abgeordnete oder versetzte bzw. beurlaubte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder

zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten.

- d) Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Lehrkraft ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Lehrkraft liegender wichtiger Grund vorliegt. Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

#### **4.2.2 Zu beurteilender Personenkreis**

- a) Periodisch zu beurteilen sind alle Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.
- b) Lehrkräfte in der Besoldungsgruppe A 12 an Grund- und Hauptschulen sowie an Förderschulen werden nach Abschluss der Probezeit einmal periodisch beurteilt; Fachlehrerinnen bzw. Fachlehrer und Förderlehrerinnen bzw. Förderlehrer an Volksschulen und an Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung werden bis zur Regelbeförderung periodisch beurteilt. Darüber hinaus werden diese Lehrkräfte nur auf Antrag periodisch beurteilt. Die Regelungen über den Leistungsbericht (vgl. dazu Abschnitt B) bleiben unberührt. Eine Rückkehr vom Leistungsbericht zur periodischen Beurteilung einer Lehrkraft findet nur auf deren schriftlichen Antrag statt.
- c) Im Übrigen wird bei Lehrkräften, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, von einer Beurteilung abgesehen; diese Lehrkräfte sind aber zu beurteilen, wenn sie dies bis zum Beginn des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums bei der oder dem Beurteilenden schriftlich beantragen oder wenn die oder der Beurteilende

lende oder die überprüfende Behörde aus besonderen dienstlichen Gründen die Beurteilung für erforderlich hält. Auf die nach Vollendung des 50. Lebensjahres fällige periodische Beurteilung kann die Lehrkraft durch schriftlichen Antrag verzichten, der bis zum Beginn des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums bei der oder dem Beurteilenden eingegangen sein muss. Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die bzw. der Beurteilende hat die Lehrkraft vor der Entscheidung auf mögliche berufliche Auswirkungen hinzuweisen.

- d) Bei Schulleiterinnen oder Schulleitern in den Besoldungsgruppen A 15, A 15+Z und A 16 und bei Leitern der staatlichen Studienseminare für das Lehramt an beruflichen Schulen wird von einer periodischen Beurteilung abgesehen.
- e) Bei Lehrkräften, für die im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums eine Probezeitbeurteilung erstellt wird, entfällt die periodische Beurteilung.

#### **4.2.3 Periodische Beurteilung in vereinfachter Form**

Sofern eine Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten schon einmal periodisch oder gemäß Nr. 4.2.1 Buchst. c beurteilt worden ist und die neue Beurteilung ergibt, dass die Bewertung der Einzelmerkmale, das Gesamturteil sowie die Äußerung über die dienstliche Verwendbarkeit gegenüber der letzten periodischen Beurteilung im wesentlichen gleich geblieben sind, so genügt es für die neue Beurteilung, wenn eine entsprechende Feststellung auf einem gesonderten Blatt niedergelegt wird. Bei der nachfolgenden periodischen Beurteilung ist eine nochmalige vereinfachte Beurteilung nicht zulässig.

### **4.3 Zwischenbeurteilung**

Die Zwischenbeurteilung soll nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Lehrkraft bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann.

Wird eine Lehrkraft an eine andere Schule versetzt, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Lehrkraft mindestens ein Schuljahr an der Schule tätig war und im letzten Jahr ihrer Tätigkeit nicht dienstlich beurteilt worden ist. Ist die aufnehmende Stelle eine andere staatliche bayerische Schule, erhält diese einen Abdruck der Zwischenbeurteilung, gegebenenfalls mit einer Abschrift dagegen erhobener schriftlicher Einwendungen; führt die Überprüfung der Zwischenbeurteilung zu deren Abänderung, so wird die aufnehmende Schule hiervon verständigt.

Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst (z.B. für eine Tätigkeit als Personalrat) ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens ein Jahr seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist (§ 50 LbV) und die Lehrkraft bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird.

Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber - soweit möglich - in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen.

Sofern eine Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.2.1 Buchst. c beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurtei-

lung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

Ist wegen Unterschreitung der vorstehend genannten Zeiträume keine Zwischenbeurteilung zu erstellen, soll auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt werden, ob und in welcher Hinsicht sich in dieser Zeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben. Dies gilt nicht für Volks- und Förderschulen.

#### **4.4 Probezeitbeurteilung**

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Probe sind erstmals gegen Ende der Probezeit zu beurteilen (Probezeitbeurteilung).

Probezeitbeurteilungen dienen primär der Feststellung, ob die betreffenden Lehrkräfte für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet sind. Sie sind eine verbale, im Rahmen der Beurteilungsmerkmale abzugebende Stellungnahme, ob sich die Lehrkraft während der Probezeit bewährt hat und ihre Eignung für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gegeben ist. Probezeitbeurteilungen sind mit den Bewertungsstufen „Geeignet“, „Noch nicht geeignet“ oder „Nicht geeignet“ abzuschließen. Eine Äußerung über die dienstliche Verwendbarkeit entfällt.

Kommt die Lehrkraft für eine Abkürzung der Probezeit in Frage, ist außerdem zu würdigen, ob ihre Leistungen – gemessen an denen der übrigen Lehrkräfte ihrer Laufbahn und Besoldungsgruppe im Beamtenverhältnis auf Probe – erheblich über dem Durchschnitt liegen. In diesem Fall ist die Probezeitbeurteilung rechtzeitig vorzunehmen.



## **4.5 Zuständigkeit**

### **4.5.1 Gymnasien, Realschulen, berufliche Schulen, Förderschulen und Schulen für Kranke**

- a) Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte erstellt und unterzeichnet die Schulleiterin oder der Schulleiter.

Treten Schulleiterinnen oder Schulleiter in den Ruhestand oder werden sie an eine andere Dienststelle versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger von ihnen gemachte Aufzeichnungen - insbesondere auch aufgrund von Unterrichtsbesuchen - über alle zu beurteilenden Lehrkräfte ihrer Schule zu übergeben.

- b) Abgeordnete Lehrkräfte werden im Einvernehmen mit der aufnehmenden Schule oder Behörde beurteilt. Im Fall der Abordnung oder Beurlaubung zu einer Dienststelle eines anderen Dienstherrn oder einer Privatschule erfolgt die Beurteilung im Benehmen mit der aufnehmenden Stelle. War die Lehrkraft während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate mit mehr als der Hälfte der Unterrichtspflichtzeit abgeordnet, hat die oder der Beurteilende bei der aufnehmenden Behörde einen Beurteilungsbeitrag einzuholen.
- c) Das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus kann die Zuständigkeit abweichend festlegen, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis dafür gegeben ist (§ 53 Abs. 1 Satz 4 LbV).
- d) Vor der Erstellung der dienstlichen Beurteilung von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das Fach Katholische Religionslehre hat sich die Schulleiterin oder der Schulleiter mit dem örtlich zuständigen Ordinariat (Schulrefe-

rat), vor der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das Fach Evangelische Religionslehre mit dem örtlich zuständigen Dekanat in Verbindung zu setzen mit der Bitte um Mitteilung, ob von dort Gesichtspunkte zur dienstlichen Beurteilung vorgebracht werden. Die kirchlichen Behörden können einen Vertreter zum Schulbesuch entsenden. Die Beobachtungen und Erkenntnisse der kirchlichen Stellen können der oder dem Beurteilenden als Material für die Beurteilung zur Verfügung gestellt werden. Die Verantwortung für die dienstliche Beurteilung trägt auch in diesen Fällen allein die Schulleiterin bzw. der Schulleiter.

#### **4.5.2 Volksschulen**

Die Bestimmungen unter Nr. 4.5.1 Buchst. a bis d gelten mit folgenden Maßgaben auch entsprechend für die Beurteilung von Lehrkräften an Volksschulen:

- a) Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte werden von Schulleiterin oder Schulleiter erstellt und unterzeichnet. Bei Lehrkräften und Förderlehrerinnen bzw. Förderlehrern mit mehreren Einsatzorten erstellt die Schulleiterin oder der Schulleiter, deren oder dessen Schule die Lehrkraft oder die Förderlehrerin bzw. der Förderlehrer als Stammschule zugewiesen ist, die Beurteilung auf Grund der dort vorliegenden Kenntnisse. Die Leistungen an den anderen Einsatzorten werden in geeigneter Weise miteinbezogen. Soweit in der dienstlichen Beurteilung Aussagen zur Verwendungseignung beabsichtigt sind, ist die Zustimmung der fachlichen Leitung des Schulamts zum Gesamturteil und zur Verwendungsaussage einzuholen. Auch zu Probezeitbeurteilungen ist die Zustimmung der fachlichen Leitung des Schulamts einzuholen. In diesen Fällen verschafft sich die Schulleiterin oder der Schulrat ein eigenes Bild von Eignung,

Befähigung und fachlicher Leistung der Lehrkraft. Die Nrn. 4.1.1, 4.1.2 (ohne Abs. 2), 4.1.4 und 4.1.6 finden insoweit entsprechende Anwendung.

- b) Die dienstlichen Beurteilungen der Schulleiterin oder des Schulleiters und deren Stellvertreter werden von der fachlichen Leitung des Schulamts erstellt und unterzeichnet. Die Landrätin, der Landrat, die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister als rechtliche Leitung des Schulamts kann sich mit eigenen Beobachtungen außerschulischer Art zur dienstlichen Beurteilung äußern.
- c) Die fachliche Leiterin bzw. der fachliche Leiter des Schulamts kann die Befugnisse nach Buchstabe a) und b) allgemein oder für bestimmte Schulen, Schulstufen oder Unterrichtsgebiete weiteren Schulrätinnen oder Schulräten des Schulamts übertragen.
- d) Lehrkräfte, die als Seminarleiterin, Seminarleiter, Beratungsrektorin oder Beratungsrektor tätig sind, werden durch die Regierung beurteilt.

#### **4.6 Beteiligung des Personalrats**

Eine Beteiligung des Personalrats bei der Erstellung der Beurteilung der Lehrkräfte ist weder vorgesehen noch zulässig. Die oder der Beurteilende kann nach Art. 67 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BayPVG generell die Tatsache der anstehenden Beurteilung mit dem Personalrat erörtern. Das Beschwerderecht der Beschäftigten nach Art. 69 Abs. 1 Buchstabe c BayPVG bleibt unberührt.

#### **4.7 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung**

Die dienstliche Beurteilung wird der Lehrkraft von der oder dem Beurteilenden eröffnet. Sie soll mit der Lehrkraft besprochen werden (§ 54 Abs. 1 Satz 2 LbV). Bei diesem Beurteilungsgespräch soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden. Dadurch können Missverständnisse ausgeräumt und der Lehrkraft Hilfen gegeben werden, wie sie etwa aufgetretene Schwächen beseitigen kann.

Der Lehrkraft ist ein Abdruck der Beurteilung auszuhändigen.

#### **4.8 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung**

Der Lehrkraft soll für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen eingeräumt werden. Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Behörde vorgelegt.

Die Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Behörde mit einer Stellungnahme der oder des Beurteilenden vorzulegen. Diese Stellungnahme soll sich mit den erhobenen Einwendungen auseinandersetzen und keine Ergänzung der dienstlichen Beurteilung darstellen. Bei Einwendungen gegen eine Zwischenbeurteilung sind gleichzeitig Kopien der Zwischenbeurteilung und der Stellungnahme der oder des Beurteilenden der aufnehmenden Schule bzw. dem aufnehmenden Schulamt zur Kenntnis zuzuleiten.

Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erhobene Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Behörde nachzureichen. Die Lehrkraft ist jedoch darauf hinzuweisen, dass deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren nicht mehr sichergestellt ist.

#### **4.9 Überprüfung der dienstlichen Beurteilung**

- a) Die Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen - periodische Beurteilung, Zwischenbeurteilung, Probezeitbeurteilung - dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze.
  
- b) Eine abgeänderte dienstliche Beurteilung ist spätestens drei Monate nach der Überprüfung der Lehrkraft nochmals zu eröffnen (vgl. § 54 Abs. 1 Satz 5 LbV); der überprüfenden Behörde ist hierüber zu berichten. Die Eröffnung kann auch durch Übergabe eines Abdrucks des betreffenden Schreibens der überprüfenden Behörde erfolgen.

Wird Einwendungen nicht entsprochen, so ist die Lehrkraft vom Ergebnis der Überprüfung ihrer Einwendungen zu verständigen.

Bei der nochmaligen Eröffnung oder im Falle einer Ablehnung der Änderung der Beurteilung ist der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der oder des Beurteilenden bekannt zu geben. Diese Stellungnahme ist der Lehrkraft in Kopie auszuhändigen.

Die Beurteilung ist mit dem Vermerk über ihre Eröffnung zu den Personalakten zu nehmen. Der Lehrkraft ist ein Abdruck der geänderten Beurteilung auszuhändigen.

#### **5. Dienstliche Beurteilung der Förderlehrerinnen und Förderlehrer und der am Staatsinstitut für die Ausbildung der Fachlehrer und der am Staatsinstitut für die Ausbildung der Förderlehrer tätigen Lehrkräfte**

Die dienstlichen Beurteilungen der Förderlehrerinnen und Förderlehrer richten sich nach denjenigen Bestimmungen dieser Bekanntmachung, welche für die Lehrkräfte der Schulart gelten, an der die zu beurteilenden Personen eingesetzt sind.

Für die am Staatsinstitut für die Ausbildung der Fachlehrer und der am Staatsinstitut für die Ausbildung der Förderlehrer tätigen Lehrkräfte gilt diese Bekanntmachung entsprechend.

## **Abschnitt B. Leistungsbericht**

### **1. Allgemeines**

Der Leistungsbericht dient dem Zweck, der einzelnen Lehrkraft zu zeigen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild der Vorgesetzte innerhalb des Berichtszeitraums von ihr gewonnen hat. Der Leistungsbericht ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung des Unterrichts.

### **2. Inhalt des Leistungsberichts**

#### **2.1 Aufgabenbeschreibung**

Dem Leistungsbericht ist eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben, die die Lehrkraft im Berichtszeitraum wahrgenommen hat, voranzustellen.

Abschnitt A Nr. 2.2 gilt entsprechend.

#### **2.2 Leistungsmerkmale**

Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen, sind in Abschnitt A Nrn. 2.3.1 und 2.3.2 aufgeführt.

Fachliche Leistung, Eignung und Befähigung werden anhand dieser Merkmale wertend beschrieben. Eine besondere Bedeutung erhalten zur Erfüllung der Dienstaufgaben getroffene, schriftlich festgelegte und zum Personalakt genommene Zielvereinbarungen und deren Einhaltung.

Eine Zusammenfassung in einem Gesamturteil erfolgt nicht. Der Leistungsbericht erhält keine Aussage zur Verwendungseignung. Abschnitt A Nrn. 2.3, 2.4.4 und 2.4.5 gelten entsprechend.

### **2.3 Ergänzende Bemerkungen**

Abschnitt A Nr. 2.3.3 gilt entsprechend.

### **2.4 Vereinfachtes Formblatt**

Für den Leistungsbericht ist das als Anlage abgedruckte vereinfachte Formblatt „Leistungsbericht“ zu verwenden.

## **3. Erstellung des Leistungsberichts**

### **3.1 Allgemeines**

Abschnitt A Nrn. 4.1.1 bis 4.1.6 gelten entsprechend, Nr. 4.1.2 nur, soweit sie Volksschulen, Förderschulen und Schulen für Kranke betrifft. Bei Einsatz der Lehrkraft an weiteren Schulen sind Stellungnahmen der dortigen Schulleiter anzufordern und einzubeziehen.

### **3.2 Berichtszeitraum**

Der Berichtszeitraum umfasst grundsätzlich vier Kalenderjahre. Abschnitt A Nrn. 4.2.1 Buchst. a, b und d gelten entsprechend.

### **3.3 In den Leistungsbericht einbezogener Personenkreis**

Ein Leistungsbericht wird erstellt für Lehrkräfte der Besoldungsgruppe A 12 an Grund- und Hauptschulen, an Förderschulen und an Schulen für Kranke, die bereits einmal periodisch beurteilt sind, keinen Antrag auf weitere periodische Beurteilung nach Abschnitt A Nr. 4.2.2 Buchst. b Satz 2 gestellt und das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ferner für Fachlehrerinnen und Fachlehrer an Volksschulen und Förderlehrerinnen und Förderlehrer in der Zeit zwischen Regelbeförderung und Vollendung des 55. Lebensjahres, soweit sie keinen Antrag auf weitere periodische Beurteilung nach Abschnitt A Nr. 4.2.2 Buchst. b Satz 2 gestellt haben. Auf den nach Vollendung des 50. Lebensjahres fälligen periodischen Leistungsbericht kann die Lehrkraft durch schriftlichen Antrag verzichten, der bis zum Beginn des letzten Jahres des Berichtszeitraums beim Berichtersteller eingegangen sein muss. Dem Antrag wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Berichtersteller hat die Lehrkraft vor der Entscheidung auf mögliche berufliche Auswirkungen hinzuweisen.

### **3.4 Zwischenbericht**

Abschnitt A Nr. 4.3 gilt entsprechend.

### **3.5 Zuständigkeit**

Den Leistungsbericht erstellt und unterzeichnet die Schulleiterin oder der Schulleiter. Abschnitt A Nr. 4.5.1 gilt entsprechend.



### **3.6 Eröffnung des Leistungsberichts**

Der Leistungsbericht wird der Lehrkraft von der Schulleiterin oder vom Schulleiter eröffnet. Abschnitt A Nr. 4.7 gilt entsprechend.

#### **Abschnitt C. Schlussbestimmungen**

##### **1. Staatliche Lehrkräfte und Förderlehrerinnen und Förderlehrer an privaten Volks- und Förderschulen sowie an privaten Schulen für Kranke**

Staatliche Lehrkräfte und Förderlehrerinnen und Förderlehrer, die nach Art. 31, 33 BaySchFG privaten Volks- oder Förderschulen oder privaten Schulen für Kranke zugeordnet sind, werden nach dieser Bekanntmachung beurteilt. Die Beurteilenden handeln hierbei unabhängig vom privaten Schulträger im staatlichen Auftrag.

##### **2. Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis**

2.1 Für Lehrkräfte auf unbefristetem Angestelltenvertrag, die mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit eingesetzt sind, werden die Vorschriften über die dienstliche Beurteilung und den Leistungsbericht entsprechend angewandt.

2.2 Bei sonstigen Lehrkräften im Angestelltenverhältnis kann die zuständige Dienstbehörde eine dienstliche Beurteilung anfordern.

##### **3. Lehrpersonal kommunaler Schulen**

Den Trägern kommunaler Schulen wird empfohlen, diese Bekanntmachung auf ihr Lehrpersonal entsprechend anzuwenden.

#### **4. In-Kraft-Treten**

- 4.1 Abschnitt A Nr. 4.5.2 Buchstabe a der Bekanntmachung tritt am 01.01.2007 in Kraft. Bis dahin gilt folgende Regelung: Die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte an Volksschulen erstellen und unterzeichnen Schulleiterin bzw. Schulleiter und Schulrätin bzw. Schulrat im Einvernehmen. Wird zwischen beiden keine Einigung erzielt, erstellt und unterzeichnet die Schulrätin bzw. der Schulrat die Beurteilung allein.
- 4.2 Im Übrigen tritt diese Bekanntmachung am 1. Mai 2005 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Bekanntmachung über Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern vom 28. März 2000 (KWMBI I S. 96) außer Kraft.

Erhard  
Ministerialdirektor